

**PENGARUH PENGUATAN KAPASITAS PERANGKAT
DESA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA DI DESA GONGGONG KECAMATAN
BANGGAI TENGAH KABUPATEN
BANGGAI KEPULAUAN**

Oleh

La Ode Sabirila Jayalangi

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik

Email: laodesabirila38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, bertujuan Untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas perangkat desa terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, penulis menggunakan metode mengedarkan daftar pertanyaan atau kuisisioner, dan penelitian lapangan atau observasi. Sedangkan teknik analisis data yang dipakai adalah bersifat kualitatif, yaitu dengan mengadakan pengolahan dan penganalisaan data yang diperoleh, dan untuk mencari pengaruh antar setiap variabel, maka penulis menggunakan *Regresi Liner Sederhana* guna menemukan pengaruh antara masing-masing variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat di Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan yang berjumlah 811 Jiwa. Adapun dalam penelitian ini pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan total sampel keseluruhan adalah 40 orang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan Korelasi/hubungan antara efektifitas kerja dalam penegakan disiplin kerja pegawai adalah "Rendah". Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi R sebesar 0,239%. Sebesar 3,2% variabel penguatan kapasitas perangkat Desa mempengaruhi sumber daya manusia di Desa Gonggong. Sedangkan sisanya ($100 - 3,2\% = 96,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pengaruh, Penguatan Kapasitas Perangkat Desa, Kualitas Sumber Daya Manusia

Abstract

The research was carried out in Gonggong Village, Banggai Tengah Subdistrict, Banggai Kepulauan Regency. The aim was to determine the effect of strengthening the capacity of village officials to improve the quality of human resources in Gonggong Village, Banggai Tengah Subdistrict, Banggai Kepulauan District. observation. While the data analysis technique used is qualitative, that is by conducting processing and analyzing the data obtained, and to find the influence between each variable, the writer uses Simple Linear Regression to find the influence between each research variable. The population in this study were all communities in Gonggong Village, Banggai Tengah District, Banggai Kepulauan Regency, which numbered 811 people. Whereas in this study the research sample used the Purposive Sampling technique with a total sample of 40 people. From the results of the study it can be concluded that the correlation between the effectiveness of work in enforcing employee work discipline is "Low". This can be seen from the correlation coefficient R of 0.239%. As much as 3.2% of the capacity strengthening variables of the Village devices affect human resources in Gonggong Village. While the rest ($100 - 3.2\% = 96.8\%$) is influenced by other factors.

Keywords: Influence, Strengthening the Capacity of Village Devices, Quality of Human Resources

1. PENDAHULUAN

Krisis yang tengah melanda Bangsa Indonesia saat ini telah menyadarkan akan pentingnya untuk menggagas kembali konsep otonomi daerah dalam arti yang sebenarnya. Gagasan penataan kembali sistem otonomi daerah bertolak dari pemikiran untuk menjamin terjadinya efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas dan demokrasi nilai-nilai kerakyatan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemerintahan desa.

Sebelum pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang memuat tentang desa, asal-usul dan adat istiadat desa telah tercerabut dari asalnya, karena Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa telah menyeragamkan bentuk, kedudukan dan susunannya. Sehingga apabila dirunut dari sejarah pemerintahan desa di Indonesia, maka pengakuan keanekaragaman berdasarkan adat istiadat dan asal-usul desa merupakan sebuah keinginan untuk mengembalikan karakteristik pemerintahan desa asli yang telah ada sebelumnya.

Seiring dengan adanya perubahan kelembagaan yang terjadi di desa, maka mau tidak mau akan mendorong perangkat desa untuk bekerja sesuai dengan target yang hendak dicapai. Oleh karena itu, perangkat desa harus dapat bekerja secara maksimal. Sebab sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapat manajemen kuno yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Tetapi sekarang ini perangkat desa betul-betul sebagai *human hapital* yang sangat berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern. Penilaian suatu kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh kapasitas yang dimiliki perangkat desa dalam menghasilkan hasil kerja.

Sejalan dengan hal tersebut Tudero (2004 : 65) berpendapat bahwa kapasitas (kemampuan) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga mengacu pada pendapat tersebut di atas, maka *Arand Theory* menjelaskan mengenai kemampuan yang digunakan dalam penilaian suatu kualitas sumber daya manusia dengan menggunakan teori “Windows” yang diperkenalkan Donald (2007 : 1) yang menyatakan bahwa kapasitas adalah sentral dari keberhasilan mencapai kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh adanya unsur pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap dan perilaku.

Kenyataan terlihat bahwa kapasitas yang dimiliki perangkatdesa saat ini masih perlu ditingkatkan khususnya berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap dan perilaku. Hal ini menjadi suatu kesenjangan bahwa kapasitas perangkat desa masih kurang. Kesenjangan kapasitas perangkat desa dalam bidang pengetahuan kerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, dimana ditemukan masih banyak perangkat desa yang memiliki tingkat pengetahuan yang rendah terlihat dalam kenyataan bahwa masih banyak perangkat desa yang tingkat pendidikannya rata-rata Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama bahkan ada yang tidak berpendidikan. Kesenjangan dapat terlihat bahwa kemampuan keterampilan dan keahlian yang dimiliki perangkat desa terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia juga masih perlu ditingkatkan khususnya dalam pengembangan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecakapan dalam pelayanan serta keuletan bekerja. Disamping itu juga terlihat dalam kenyataan bahwa masih banyak ditemukan perangkat desa yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntutan kualitas sumber daya manusia.

Pada Pemerintah Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan telah ditemukan adanya kesenjangan yang terlihat pada keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh perangkat desa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perangkat desa masih memiliki kemampuan kemahiran yang rendah dalam memberikan pelayanan, tingkat penguasaan kerja belum sesuai standar yang diharapkan, tingkat pengadopsian kerja belum sesuai dengan akses kerjanya dan pengelolaan kerja yang belum sesuai dengan fungsi manajemen, sehingga aktivitas pelayanan belum menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang optimal. Ini disebabkan karena Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai Kepulauan belum dapat memberikan penguatan kapasitas terhadap perangkat desa yang ada.

Untuk mengembangkan aktivitas kerja yang optimal perangkat desa dituntut untuk mengembangkan sikap dan perilaku kerja. Hal ini terlihat adanya suatu kesenjangan bahwa perangkat desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan belum mampu mengembangkan perilaku kerja yang sesuai eksistensi kerja dalam suatu pelayanan. Dimana terlihat adanya kemampuan sikap dan perilaku yang masih kurang etis, serta terlihat adanya suatu kegiatan perencanaan yang belum disikapi secara terencana, sikap dan tanggung jawab kerja masih rendah, kemampuan mengembangkan pelaporan kerja belum dapat teraktualisasikan dengan baik, belum disiplin dan belum mandiri dalam menjalankan tugas tersebut.

Berangkat dari latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas perangkat desa terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kapasitas.

Dalam teori kemampuan dikatakan kapasitas merupakan unsur yang menjadi kebutuhan setiap orang dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan serta perilaku. Alimin (2004 : 16).

Robbins (2007: 57) mengatakan kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu perjalanan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan atau kapasitas adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang.

Sementara McKenna (2004 : 28)⁷ menyatakan bahwa kapasitas merupakan kemampuan yang dimiliki setiap orang dalam suatu organisasi untuk dapat berprestasi sesuai tingkat pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Perangkat Desa

Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah pasal 202, bahwa pemerintah desa terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa. Kepala desa adalah pemimpin pemerintah desa. Sedangkan aparat desa adalah unsur pemerintah desa yang terdiri dari unsur staf, unsur pelaksana teknis dan unsure wilayah. aparat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya.

Selanjutnya perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya dapat bertanggung jawab kepada Kepala Desa. Untuk melaksanakan tugasnya perangkat desa berkewajiban melaksanakan koordinasi atas segala urusan pemerintahan desa, mengadakan pengawasan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas masing-masing secara berjenjang. Dan apabila terjadi kekosongan perangkat desa, maka Kepala Desa atas

persetujuan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dapat mengangkat pejabat perangkat desa. Perangkat desa berkedudukan sebagai unsur pelaksana yang membantu Kepala Desa melakukan pembinaan administrative dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh masyarakat dan organisasi desa

2.3 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2004 : 2) bahwa kualitas sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Definisi ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, yang tertuang dalam tujuan individu maupun dalam tujuan organisasi senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerjanya, yang kemudian melahirkan teori Follet tentang potensi kualitas sumber daya manusia.

Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai kualitas sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit. Kesulitan tersebut disebabkan karena kualitas sumber daya manusia yang ditinjau secara kompleks dari sudut eksistensi bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki serangkaian aktivitas yang melibatkan individu atau kelompok dari sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan mencapai tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengan Kabupaten Banggai Kepulauan dengan alasan bahwa data yang dibutuhkan mudah untuk diperoleh, serta membutuhkan waktu kurang lebih enam bulan yaitu pada bulan Februari Sampai dengan bulan Juli tahun 2018.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Irawan Soehartono (2002: 57) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Sehingga yang menjadi populasi adalah seluruh masyarakat di Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan yang berjumlah 811 Jiwa.

3.2.2 Sampel

Sampel, menurut Irawan Soehartono (2002 : 57) bahwa sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dipastikan dapat menggambarkan populasinya. Dengan demikian, melihat jumlah populasi di atas yang cukup banyak, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Purpossive Sampling* yaitu pengambilan unsur sampel atas dasar tujuan tertentu sehingga memenuhi keinginan dan kepentingan peneliti (Hadeli, 2006 : 71). Adapun yang dijadikan sampel yaitu :

Tokoh Masyarakat	:	20	Orang
Tokoh Agama	:	3	Orang
Pengusaha	:	4	Orang
<u>Petani</u>	:	<u>13</u>	<u>Orang</u>
Jumlah	:	40	Orang

3.3 Metode Analisis

Analisa statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran karakteristik variabel yang ada dengan menggunakan frekuensi dan tabel persentasi. Ini memberikan predikat sistem variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi sebenarnya. Pemberian predikat sistem variabel diukur dengan menggunakan presentase kemudian di transfer kedalam kalimat

yang sebenarnya di pisah-pisahkan menurut standart dan kategori tertentu.

Metode analisis regresi sederhana untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu : Pengaruh Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, baik secara serentak maupun persial.

Selanjutnya alasan yang lain bahwa regresi merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

Untuk menguji signifikansi keseluruhan independen variabel (variabel bebas) yang mempengaruhi dependen variabel (variable terikat). Menggunakan uji F (Fisher test) menurut Sujana (1997 : 24). Uji F dipakai untuk menguji apakah variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, jika F hitung lebih besar sama dengan F tabel, maka tolak H_0 artinya signifikan. Dan F hitung lebih kecil sama dengan F tabel terima H_0 artinya tidak signifikan. Maka disimpulkan bahwa variabel X (independent variabel) secara bersama-sama mempengaruhi dependen variable (Y) secara signifikan, sehingga dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi penelitian.

Untuk menguji tingkat signifikansi faktor yang dominan berpengaruh terhadap pengaruh penguatan kapasitas perangkat desa digunakan uji t (*student test*) dimana nilai t hitung tertinggi menunjukkan bahwa faktor yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh penguatan kapasitas perangkat Desa dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di

desa Gonggong dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 20.00

Rumus : $Y = a + bx$

Dimana :

Y = Kualitas Sumber Daya Manusia

a = konstanta regresi

b = koefisien regresi

x = Penguatan Kapasitas Perangkat Desa

4. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk memberikan jawaban atas pengaruh penguatan kapasitas perangkat desa terhadap peningkatan sumber daya manusia di desa Gonggong Kecamatan Banggai Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan adalah seperti pada olah data statistik dengan menggunakan SPSS 20.00 sebagai berikut :

Tabel 27

Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Pengaruh	Koef. regresi	Koef. korelasi	t Hitung	P (sig)	Ket.
Constant	+	2,875				Signifikan
Pengaruh Penguatan Kapasitas Perangkat Desa	+	0,250	0,293	1,518	0,137	
R=						
0,239=23,9%						
Adjusted R Square =						
0,032 = 3,2%						

Sumber Hasil Pengolahan Statistik 2018

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2.875 + 0,250x$$

Arti dari persamaan diatas adalah :

- 1) Konstanta atau $a = 2.875$ mempunyai arti bahwa jika tidak ada perubahan terhadap nilai penguatan kapasitas perangkat desa maka nilai sumber daya manusia di desa Gonggong adalah sebesar 2.875
- 2) Koefisien regresi atau $b = 0,250$ mempunyai arti setiap kenaikan satu kali terhadap penguatan kapasitas perangkat desa, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Desa Gonggong sebesar 0,250

Dari hasil tersebut terdapat tanda positif pada koefisien regresi atau b yang artinya hubungan antara variabel x dan y menunjukkan hubungan positif atau searah. Sehingga setiap kenaikan terhadap penguatan kapasitas perangkat desa maka kualitas sumber daya manusia di Desa Gonggong akan mengalami kenaikan.

4.2 Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui koefisien korelasi R adalah sebesar 0,239% Ini berarti bahwa korelasi/hubungan antara efektifitas kerja dalam penegakan disiplin kerja pegawai adalah "Rendah". Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 28

Interprestasi hubungan antara variabel penelitian berdasarkan nilai hubungan/korelasi

Nilai hubungan	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono, 2009

4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berguna untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas perangkat Desa terhadap sumber daya manusia di Desa Gonggong. Berdasarkan tabel diatas dapat

diketahui bahwa Nilai Adjust R Square yaitu sebesar 0,032 ini berarti hanya sebesar 3,2% variabel penguatan kapasitas perangkat Desa mempengaruhi sumber daya manusia di Desa Gonggong. Sedangkan sisanya ($100 - 3,2\% = 96,8\%$) dijelaskan oleh faktor yang lain.

4.4 Uji t

Untuk lebih meyakinkan pengaruh penguatan kapasitas perangkat desa terhadap sumber daya manusia di Desa Gonggong benar-benar mempunyai hubungan yang erat, maka dilakukan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas perangkat desa terhadap sumber daya manusia di Desa Gonggong.

Tabel 29

Pengaruh Variabel penguatan kapasitas terhadap Variabel peningkatan sumber daya manusia di Desa Gonggong (Y)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabe
Penguatan Kapasitas	0,250	1,518 > 1,68

Sumber : Hasil olahan statistik, 2018

Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 1,518 < t\text{-tabel} = 1,68$ yang berarti bahwa variabel penguatan kapasitas perangkat desa tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan sumber daya manusia di Desa Gonggong.

5. KESIMPULAN.

Berdasarkan uraian analisis pada bab sebelumnya dan berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah Korelasi/hubungan antara efektifitas kerja dalam penegakan disiplin kerja pegawai adalah "Rendah". Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi R sebesar 0,239%. Sebesar 3,2% variabel penguatan kapasitas perangkat Desa mempengaruhi sumber daya manusia di Desa Gonggong. Sedangkan sisanya ($100 - 3,2\% = 96,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, Soebagio, 2005, Manajemen Pelatihan, Ardadizya Jaya, Jakarta
- Alimin, Shadik, 2004. Pengembangan Diri Menuju Kapasitas Optimal. Penerbit Harvarindo : Jakarta
- Evayanti, 2002. Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Fathanana, 1994. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Gomes, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi : Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, *Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Hadeli, 2006. Metode Penelitian Pendidikan. Penerbit Quantum Teaching. Ciputat
- Hasibullah, 2003. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Heidjrachman dan Suad, 1990. Manajemen Personalialia. Edisi ke empat BPFE Husnan, Suad, Heidjrachman, 1990. Manajemen Personalialia, Edisi ke empat BPFE, Yogyakarta Irawan Soehartono, 2002. Metode Penelitian Administrasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung
- Martopo, 2004. Peningkatan Kopetensi Menuju SDM Berkualitas. Penerbit Tarsito, Bandung Martoyo, Susilo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- McKenna, Eugene, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alex Media Kompotindo : Jakarta Milman Yusdi, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Penguatan Kemampuan Personil. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

- Muhadjir, H. Noeng, 2000, Kebijakan dan Perencanaan Sosial Pembangunan SDM. Rake Sarasin
- Mulianto, Darman, 2005. Pelatihan: Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tersito, Bandung
- Panigoro, 1992. Pengaruh Kepemimpinan dan Filsafat Kepemimpinan. Bandung : Nusantara
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Murai Kencana Jakarta. Robbins, S.P, 2007. Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi. Arcan : Jakarta
- Sadili, Samsudin, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Pustaka Setia : Bandung
- Suaib, Shistasinur, 2000. Kemajuan Teknologi Abad ke 21. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta
- Sudirman, MT., 2003. Bentuk-bentuk Pelatihan Kompetensi SDM. Penerbit Embun, Surabaya.
- Tudero, 2004. Sumber Daya Manusia: Manajemen Kompetensi Kerja. Penerbit Pustakajaya: Jakarta
- Wahid, Subondo, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta